

# 2018年度 高校生の就職内定実態調査（卒業時）

2019年5月10日

全日本教職員組合（全教）

全国私立学校教職員組合連合（全国私教連）

全教と全国私教連は構成組織などを通じて、2019年3月に高校・障害児学校高等部を卒業した生徒の就職内定実態調査を実施しました。この調査は、1994年度に第1回を行って以来26年目となります。2018年度卒業生の就職内定率は本調査開始以来もっとも高い内定率（97.5%）になりました。しかし、教育現場からは、内定率だけでは伝えることのできない、内定取り消し、求人取り消し、面接時のルール違反質問、就職活動の長期化、自衛隊のルール違反の勧誘などが依然として数多く報告されています。調査結果から、問題点・課題点を明らかにしたいと考えています。

## I 集約状況

1. 集約校数 25都道府県 425校から回答

2. 学科・課程別の内訳（ ）内は昨年

全日制普通科 221校（214） 全日制専門科（職業科） 130校（146） 定時制・通信制 66校（76）

総合学科 41校（46） 障害児学校高等部 21校（25） 合計 479校（424）

※複数の課程を併設する学校があるため集約数とは一致しない

3. 調査対象となる生徒数

集約校の卒業生数合計 7万2019人（男子3万7634人・女子3万4385人）

そのうち就職希望者は1万9756人（男子1万2319人・女子7437人）

調査対象校の就職希望者は卒業生数の27.4%（男子32.7%・女子21.6%）

## II 今回の調査結果のポイント

(1) 内定取り消し7件、求人取り消し28件、解禁日前の募集2件、求人・選考内容の変更22件、面接時の不適切な質問108件、長期化・厳選化22件、自衛隊の就職ルール違反27件、その他の就職ルール違反26件など、内定率だけでは伝えることのできない深刻な実態が報告されています。

- ・「家族構成・家族の仕事について」「プライベートについて」など面接時のルール違反の質問はあいかわらず多く、「セクハラ」と言える人権を軽視した質問なども報告されています。また、報告以外にも高校が把握していないルール違反の質問があると予想されます。
- ・高校生に対する「就職ルール」を理解していない企業があったとの報告が多くありました。

(2) 既卒業生の離職の状況について

- ・離職理由は、「適応できずに」「人間関係」「労働条件」「ハラスメント」「体力的に」「結婚退職」などの報告がされています。
- ・1年以内の離職が多数報告され、職場で新採用者を育てる環境があるのかどうかも影響していることが予想されます。

(3) 卒業時就職内定率 97.5% (男子 98.1%・女子 96.6%) は本調査開始以来最も高い内定率になりました。しかし、内定率は都道府県、男女、課程で差があります。

- ・定時制・通信制課程の就職内定率は 89.2% (男子 90.3%・女子 87.3%) であり、他の課程よりも内定率が低い傾向があります。また、「就職・進学以外」が 22.3% (男子 15.8%・女子 30.2%) あり、就職できても「不安定雇用」が 4.5% (男子 3.9%・女子 5.5%) あり、他の課程よりも高い傾向があります。
- ・障害児学校高等部の就職内定率は 85.7% (男子 86.0%・女子 85.2%) ですが、「就職・進学以外」が 55.1% (男子 55.1%・女子 55.2%) となっており、この中には福祉就労が含まれているなど、内定率だけで実態を見ることは困難です。また、就職ができても不安定雇用が 25.9% (男子 22.2%・女子 33.3%) で、障害児学校生徒の就職先の確保が非常に困難であり、就職できたとしてもその後の支援に大きな課題があることがいえます。

(4) 高校生の就職にあってはならない不安定雇用 (パート・アルバイト、期間の定めのある雇用、契約社員、派遣業、請負業など) が、1.1% 213 件 (男子 0.8%・女子 1.6%) あります。ハローワークを通した高校での就職では不安定雇用はあってはならないはずですが、「期限付き雇用での募集」などの報告も寄せられています。

(5) 県外に就職する割合について、全国では 18.6% (男子 20.1%・女子 16.2%) ですが、中国・四国・九州ブロック (27.7%) と北海道・東北ブロック (28.3%) では、約 4 人に 1 人が県外に就職しています。

地元志向の生徒が多い中、地元で希望と合った求人がないため、県外就職を余儀なくされている実態もあることが報告されています。

### Ⅲ 内定・求人取り消し等の就職ルール違反について

#### 1. 内定取り消し 7 件

○内定後に視力低下 (免許が取れない) を理由に内定取り消し。

#### 2. 求人取り消し 28 件

○企業経営悪化のため求人取り消し。

○求人があったにもかかわらず、親会社の業績不振から募集を取りやめた会社があった。

#### 3. 就職ルール違反 (面接時における不適切な質問や人権侵害、募集と選考における企業の横暴など) 207 件

※面接時の違法質問はあいかわらず多いが、ハローワークに伝えて会社に謝罪をさせるなど、ルール違反をなくす現場からのとりくみも報告されています。

##### (1) 解禁日前の募集 2 件

##### (2) 求人・選考内容の変更 22 件

○「応募した職種と違う仕事になってもいいですか」など質問があり、学校から指摘して対応した。

○求人票は正社員だったが応募前職場見学の後、契約社員での応募に変更された。

### (3) 面接時の不適切な質問など 108 件

※高校が把握していない違法質問などのルール違反があると予想されます。

「家族構成・家族の仕事についての質問」「住所についての質問」「本人の身体（持病の有無・身体的特徴など）についての質問」「プライベートについての質問」などが報告されています。また、「セクハラ」と言える人権を軽視した実態も報告されています。

- 「結婚後仕事を続けるのか」という質問があった
- 家族構成を聞く企業が複数あった。
- 毎年家族構成を聞く企業がある
- 両親の離婚理由を聞かれた。
- 父親は働いているか、父親はいるかと生徒に質問

### (4) 就職活動の長期化・採用の厳選化 22 件

※ 厚生労働省「新規学校卒業者の採用に関する指針」により、「事業主は、募集採用活動を実施するに当たっては、学生・生徒の就職活動の無秩序化による重複内定が誘発されないためにも、定められた採用選考開始の期日を遵守する等秩序を保つよう努めるものとする」とあります。高校生の採用選考開始の期日は通例 9 月中旬で、9 月中の選考試験後、1 週間で結果通知というスケジュールが関係者の合意になっていました。

また、同指針では、「事業主は、採用選考を行うに当たっては、学生・生徒の適性、能力に基づき適正に実施するよう努めるものとする」とあります。高校生に対しては高校生としての能力に基づき選考を実施すべきであり、即戦力や高度なコミュニケーション能力などを判断材料にすることは妥当性がありません。

- 3次にわたるWEB面接試験があり、3次社長面接は予期せぬ質問をしたりやや圧迫気味、3次試験のち不採用の連絡。
- 1次2次試験と2ヶ月に渡り長期化する企業があった。
- 1次2次が面接で3次が筆記その結果不採用になった。
- 応募書類提出から内定まで1ヶ月かかった。

### (5) 自衛隊のルール違反 27 件

- 「借金はあるか」「家の住所は」などの質問があった
- 突然自宅にきて「とにかく受けてくれと」長居された
- 身体測定時、目の検査の時まで上半身裸でパンツのみで受けさせられた。
- 下着の中（刺青の有無）を調べられた。

<学校への依頼>

### (6) その他の就職ルール違反 26 件

<就職差別>

- 生徒の書類を見てから採用しないとの連絡

<ルール理解不足>

- 履歴書持参の際に、採用しないと断られた。

<大学生と同様の採用方法>

- 専門卒・短大卒と同様の内容を課すところも多く、早期化長期化している。

#### IV 既卒業生の離職の状況

離職理由は、「労働条件」「休みが取れない」「パワハラ」「適応できずに」「人間関係」「体力的に」「結婚退職」などの報告がされています。1年以内の離職が多数報告され、職場で新人を育てる環境があるのかどうかも影響していることが予想されます。

- 昨年度卒業生が10名離職した。原因としてセクハラや長時間労働（月70時間の残業）。
- 3年以内の離職率が40%理由は仕事が覚えられないとか、人間関係の悩み、パワハラ被害などがあげられる
- 職場が合わずやめた。
- 残業が多く負担になった。
- 勤務環境、給与、条件面の不一致がある。
- 健康上の都合、待遇面で優位な会社へ転職など。
- 適応障害になって引きこもっている。

#### V 高校生の未来を保障するために～安定した雇用を保障するために実効ある対策を～

高校生の就職保障のために実効ある対策が必要です。厚生労働省はじめ関係省庁には次の対策をとるよう求めます。

- (1) 卒業後も未就職となった新卒者に対して、就職が決まるまで就労支援をするよう自治体に対して指導すること。また、失業給付の支給などの特例措置の実施や求職者支援を充実・改善するなど、未就職者対策を抜本的に強化すること。
- (2) 正規の求人拡大に向けていっそうの努力を行うこと。とくに大企業が積極的に正規の求人を増やして、長く働き続けることができる雇用に対する社会的責任を果たすよう、政府は指導性を発揮すること。
- (3) 高校生が望んでいる地元就職の求人の多くを担っている中小企業の支援策を強化すること。
- (4) 高校生の就職支援と就職後の支援を強化するため、就職支援員の増員や期間の延長を図ること。
- (5) 高校・大学生の就職における人権侵害を無くし、就職ルールの確立に向けたとりくみを強化すること。「新規学校卒業者の採用に関する指針」の内容を発展させて、新卒者の就職ルールの法整備をはかること。
- (6) 離職率の高い企業に対し、企業名の公表も含めた指導を強化すること。また、新規採用者への研修の充実等、離職を防止するための手だてを講じるよう企業に求めること。
- (7) 「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（青少年の雇用の促進等に関する法律）」を実効性のあるものとし、「ブラック企業」に対する規制を強化すること。
- (8) 厚生労働省の「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」や自治体作成のハンドブックなどを活用して、高校生に対して労働法や働くルールの学習をすすめること。高校生や教職員などからの相談窓口の体制を強化すること。
- (9) 求人票の内容を調査し、労働基準法や男女雇用機会均等法などに違反するものを是正すること。また、求人募集の際に求人票に労働条件を明示することを徹底するよう、企業に指導すること。
- (10) 自衛隊の就職ルール違反については是正指導をおこなうこと。

以 上